

DOI: http://dx.doi.org/10.12775/AUNC_PED.2024.020

Piotr Mikiewicz

Wydział Studiów Stosowanych
Uniwersytet Dolnośląski DSW
ORCID: 0000-0002-6102-5768
piotr.mikiewicz@dsw.edu.pl

Artur Mikiewicz

Wydział Filozofii i Nauk Społecznych
Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
ORCID: 0000-0002-1980-0097
amiki@umk.pl

**WSPIERANIE ADEKWATNYCH ASPIRACJI
MŁODZIEŻY NA RZECZ BUDOWANIA
SATYSFAKCJONUJĄCEJ KARIERY ZAWODOWEJ –
WSKAZANIA DLA DORADZTWA ZAWODOWEGO**

**Supporting Adequate Aspirations of Young People
to Build a Satisfying Professional Career –
Recommendations for Career Counseling**

Streszczenie

Autorzy artykułu omawiają znaczenie doradztwa zawodowego w kontekście dynamicznych zmian społeczno-ekonomicznych i technologicznych, podkreślając szczególną rolę kapitału społecznego w procesie wspierania rozwoju

zawodowego młodzieży. Kapitał społeczny, rozumiany jako zasoby wynikające z sieci społecznych, relacji i norm, może skutecznie wspierać młodych ludzi w podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych. Autorzy wskazują, że efektywne wykorzystanie kapitału społecznego w doradztwie zawodowym pozwala nie tylko na lepsze dopasowanie aspiracji zawodowych do realiów rynku pracy, lecz także przyczynia się do redukcji nierówności społecznych oraz wzmacniania możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego i życiowego.

Słowa kluczowe: aspiracje, kapitał społeczny, doradztwo zawodowe, młodzież, kariera zawodowa

Abstract

The article discusses the significance of career counseling in the context of rapidly changing socio-economic and technological conditions, highlighting the crucial role of social capital in supporting youth career development. Social capital, understood as resources derived from social networks, relationships, and norms, effectively aids young people in making informed career decisions. The authors emphasise that leveraging social capital in career counseling not only helps align career aspirations with labour market realities but also contributes to reducing social inequalities and strengthening the ability to achieve professional and personal success.

Key words: aspirations, social capital, career counseling, youth, vocational career

Wprowadzenie

Wyzwania współczesności związane z projektowaniem ścieżek edukacyjnych i zawodowych młodzieży stawiają przed doradztwem zawodowym nowe zadania. Kluczową rolę poradnictwa zawodowego jest nie tylko wsparcie w wyborze odpowiedniej ścieżki edukacyjnej, lecz także w dostosowywaniu aspiracji zawodowych do indywidualnych możliwości młodych ludzi, przy jednoczesnym uwzględnieniu dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy. W literaturze coraz częściej się podkreśla, że poradnictwo zawodowe

powinno uwzględniać długofalowe cele i wspierać rozwój kompetencji umożliwiających odnajdowanie się w niepewnej przyszłości (Rosalska 2020b). Współczesny rynek pracy, naznaczony dynamicznymi zmianami gospodarczymi, technologicznymi i społecznymi, wymaga od młodych ludzi nieustannego dostosowywania się do nowych warunków. Współczesne megatrendy cywilizacyjne, w tym przede wszystkim cyfryzacja, automatyzacja oraz globalizacja, powodują nieustanne zmiany w realiach życia zawodowego. Jednocześnie coraz wyżej cenimy takie wartości jak indywidualna satysfakcja i poczucie samorealizacji. Powoduje to, że planowanie kariery zawodowej staje się jednym z kluczowych zadań zarówno dla jednostek, jak i systemu społecznego.

Poradnictwo zawodowe jako jedno z zadań systemu edukacji odgrywa istotną rolę w przygotowaniu młodych ludzi do funkcjonowania w takich realiach, co zostało formalnie uregulowane w Ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Dokument ten wprowadza poradnictwo zawodowe na wszystkich etapach kształcenia, przygotowując i wspierając uczniów w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej (Dz.U. 2017 poz. 59). Na podstawie art. 26a ust. 3 tej ustawy wydano Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325). System edukacji staje przed zadaniem świadomego i celowego wspierania aspiracji młodych ludzi i pomagania im w podejmowaniu decyzji o swojej przyszłości. Odpowiednie przygotowanie przyszłych pracowników do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy znalazło również swoje odzwierciedlenie w wielu rządowych dokumentach strategicznych. Jednym z kluczowych jest *Zintegrowana strategia umiejętności 2030 (część szczegółowa)*, w której wskazuje się, że rozwój umiejętności młodych ludzi musi być wspierany przez doradztwo zawodowe, aby właściwie reagować na potrzeby współczesnego rynku pracy i pomagać obywatelom w dopasowaniu do struktur gospodarczych zarówno z uwagi na potrzeby systemu ekonomicznego, jak i z uwagi na predyspozycje i aspiracje jednostek (*Zintegrowana strategia...* 2024).

W świetle tych wyzwań istotne staje się określenie zadań dla poradnictwa zawodowego, szczególnie w odniesieniu do młodych ludzi stojących przed wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Celem tego artykułu jest wskazanie kilku uwarunkowań socjalizacyjnych i psychologicznych

związanych z tym procesem, ze szczególnym uwzględnieniem roli kapitału społecznego w kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych młodzieży. Kapitał społeczny, obejmujący sieci wsparcia, normy i wartości, odgrywa bowiem istotną rolę w budowaniu realistycznych i satysfakcjonujących ścieżek kariery.

Dokonywanie wyboru przez młodzież jako zadanie rozwojowe (perspektywa psychologiczna i socjologiczna)

Wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej przez młodzież to złożony proces, który obejmuje zarówno czynniki psychologiczne, jak i społeczne. Z jednej strony, wybór ten jest zadaniem rozwojowym, związanym z kształtowaniem tożsamości jednostki, z drugiej – wpisuje się w szerszy kontekst społeczny, który kształtuje aspiracje młodych ludzi. Aspiracje zawodowe nie powstają w próżni; są wynikiem oddziaływania zarówno mechanizmów socjalizacyjnych, jak i indywidualnych procesów rozwojowych. Warte odnotowania są w tym kontekście teoria rozwojowa Erika Eriksona, koncepcja zadań rozwojowych Roberta Havighursta (ze strony psychologii rozwojowej) oraz teoria społecznego tworzenia rzeczywistości Petera Bergera i Thomasa Luckmanna (ze strony socjologicznej), które pomagają zrozumieć, jak społeczne warunki wpływają na kształtowanie aspiracji zawodowych¹.

Zgodnie z przywołanymi tu koncepcjami psychologicznymi w rozwoju człowieka można wyróżnić okresy, w których zachodzą kluczowe procesy mające wpływ na rozwój edukacyjny i zawodowy w późniejszym czasie. Wraz z pójściem do szkoły, w której dzieci nabywają

¹ Oczywiście wskazane tu koncepcje nie są jedynymi, które warto przywołać jako zaplecze teoretyczne rozważań nad uwarunkowaniami wyborów edukacyjnych i zawodowych. Szersza analiza koncepcji psychologicznych i socjologicznych dających się wykorzystać w badaniach na polu doradztwa zawodowego przekracza ramy tego artykułu. Niniejszy tekst jest przyczynkiem do bliższego przyjrzenia się splutowi uwarunkowań, które są z jednej strony natury systemowej (perspektywa socjologiczna), a z drugiej strony stanowią istotne zadanie i zagadnienie z perspektywy indywidualnych biografii (perspektywa psychologiczna). Wskazane tu teorie należy traktować jako przykłady zaplecza analitycznego albo pierwsze tropy do dalszych analiz.

rozmaitych sprawności, w okresie średniego dzieciństwa (8–12 lat) (por. np. Brzezińska i in. 2015), rozwijają się postawy wobec szkoły jako instytucji oraz szerzej wobec edukacji. Tworzy się własny obraz w roli ucznia, według którego jest się zdolnym, dobrym uczniem albo nie. Robi się coś ciekawego, ekscytującego albo robienie czegoś przeraża młodego człowieka, który uczy się, by odnosić sukcesy, albo tego, by unikać porażek. W myśl teorii rozwoju psychospołecznego Erika Eriksona (1997) jednostki przechodzą przez osiem etapów rozwojowych, w których doświadczają określonych kryzysów. W opisywanym okresie wynikiem kryzysu oraz wczesnych doświadczeń edukacyjnych jest poczucie produktywności, dające dobre perspektywy na dalszy rozwój (edukacyjny i zawodowy), lub poczucie niższości, prowadzące do zmniejszenia prawdopodobieństwa sukcesu zarówno w edukacji, jak i w przyszłym życiu zawodowym.

Równie kluczowy w rozwoju przyszłej kariery jest okres dorastania (adolescencji), w którym jednostka zmagą się z kryzysem tożsamości, czyli dylematem między „ukształtowaniem tożsamości indywidualnej a pomieszaniem ról”. To właśnie w tej fazie młodzież intensywnie zastanawia się nad swoją przyszłością, wybierając między różnymi możliwymi rolami społecznymi i zawodowymi (Erikson 1997; Witkowski 2013). Aby osiągnąć stabilną tożsamość, młodzi ludzie muszą odpowiedzieć sobie na pytania dotyczące własnych wartości, zainteresowań oraz oczekiwań społecznych. Kryzys tożsamości, jeśli zostanie pozytywnie rozwiązany, prowadzi do ukształtowania tożsamości zawodowej i poczucia pewności co do przyszłej kariery. W przeciwnym wypadku może pojawić się pomieszanie ról, które skutkuje trudnościami w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych (Kroger 2007).

Z kolei Robert Havighurst opisuje rozwój człowieka jako proces przechodzenia przez kolejne zadania rozwojowe, które są przypisane do określonych faz życia. W przypadku młodzieży jednym z kluczowych zadań jest przygotowanie do przyszłej kariery zawodowej i osiągnięcie życiowej, w tym ekonomicznej, niezależności (Havighurst 1972). Havighurst podkreśla, że jednostka powinna nie tylko zdobywać umiejętności potrzebne do funkcjonowania w społeczeństwie, lecz także rozwinąć realistyczne aspiracje, zgodne z jej predyspozycjami oraz możliwościami. Sukces w realizacji tych zadań zależy od wsparcia

środowiska społecznego, jak również od dostępu do zasobów edukacyjnych i społecznych (Brzezińska 2000).

Z perspektywy socjologicznej na proces kształtowania aspiracji młodzieży ogromny wpływ ma socjalizacja, czyli proces, w którym jednostka internalizuje normy, wartości i wzorce obowiązujące w społeczeństwie. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na koncepcję społecznego tworzenia rzeczywistości autorstwa Petera Bergera i Thomasa Luckmanna (2010). Według tej teorii rzeczywistość społeczna nie jest czymś obiektywnym i niezależnym, lecz produktem interakcji społecznych, w ramach których nieustannie odbywa się proces tworzenia i podtrzymywania intersubiektywnych przekonań na temat rzeczywistości, które jednostka internalizuje w procesie socjalizacji.

W procesie socjalizacji kluczową rolę odgrywa internalizacja języka. Język nie tylko umożliwia komunikację, lecz także kształtuje sposób, w jaki jednostki rozumieją rzeczywistość. Mówiąc w pewnym skrócie, w subświatach instytucjonalnych, takich jak szkoły czy miejsca pracy, młodzież przyswaja specyficzny język, który definiuje, jakie umiejętności, wiedza i kariery są wartościowe. Poprzez język instytucje przekazują wzorce dotyczące sukcesu zawodowego, w tym np. znaczenie wysokich ocen, osiągnięć szkolnych, a także wyboru odpowiednich ścieżek kariery. Internalizacja tego języka wpływa na to, jak młodzi ludzie postrzegają swoje możliwości oraz aspiracje, co w efekcie kształtuje ich wybory edukacyjne i zawodowe (Berger, Luckmann 2010).

Procesom tworzenia i utrzymywania wiedzy towarzyszą tzw. struktury uwiarygodnienia, czyli mechanizmy, które nadają obiektywizm i prawdziwość społecznym wyobrażeniom. Odgrywają one kluczową rolę w procesie kształtowania aspiracji zawodowych młodzieży poprzez potwierdzanie sądów wcześniej przyjętych w toku socjalizacji. Szkoła, media, rodzina, rówieśnicy i inne instytucje społeczne wspólnie uwiarygodniają pewne ścieżki kariery jako bardziej prestiżowe i pożądane, inne jednocześnie wykluczając jako niewarte uwagi albo po prostu niepojawiające się w polu poznawczym jednostek. Młodzi ludzie, internalizując te przekazy, kształtują swoje aspiracje zawodowe w oparciu o to, co społeczeństwo przedstawia jako realistyczne i pożądane cele zawodowe.

Według Bergera i Luckmanna (2010) społeczny podział pracy wiąże się ze społecznym podziałem wiedzy. Oznacza to, że socjalizacja

w określonych warunkach społecznych owocuje specyficznym sposobem oglądu rzeczywistości, co jest uwarunkowane strukturami językowymi stosowanymi w danym środowisku oraz strukturami odniesienia, przekazującymi i utrwalającymi odmienne rozumienie procesów, możliwości wyborów i racjonalności decyzji życiowych. Struktury te nie tylko sugerują, które ścieżki zawodowe są prestiżowe, lecz także kształtują postrzeganie możliwości młodych ludzi w kontekście ich indywidualnych predyspozycji. Młodzież z wyższych klas społecznych, w wyniku socjalizacji pierwotnej w warunkach „wiedzy klasy wyższej”, może mieć bardziej ambitne aspiracje zawodowe, podczas gdy osoby z mniej uprzywilejowanych środowisk, socjalizowane w warunkach „wiedzy klasy robotniczej”, mogą być bardziej skłonne do ograniczania swoich aspiracji.

Podsumowując, aspiracje młodzieży kształtują się na przecięciu indywidualnych procesów rozwojowych oraz wpływów społecznych. Proces socjalizacji kieruje młodych ludzi ku określonym wyborom edukacyjnym i zawodowym, tworząc ramy, w których jednostka podejmuje decyzje dotyczące swojej przyszłości. Społeczne warunki, w których dorastają młodzi ludzie, w istotny sposób wpływają na to, jakie aspiracje jednostki będą im się jawiły jako realistyczne i dostępne w kontekście ich możliwości i zasobów. Zadaniem poradnictwa zawodowego w ramach systemu edukacji formalnej jest więc nie tylko dostarczanie obiektywnych informacji na temat możliwości edukacyjnych i zawodowych, lecz także praca z systemem wiedzy uczniów o zróżnicowanych zasobach poznawczych, wynikających ze zróżnicowanych warunków socjalizacji. Zanim przejdziemy do bliższego omówienia zadań poradniczych, zatrzymajmy się na chwilę przy generalnych funkcjach systemu edukacji w odniesieniu do kształtowania ścieżek życiowych jednostek.

Rola systemu edukacji w kontekście kształtowania aspiracji młodzieży i rozwoju kariery zawodowej

System edukacji pełni wiele kluczowych funkcji, które wpływają na rozwój młodzieży, ich aspiracje edukacyjne i zawodowe, a także na kształtowanie ich ścieżek kariery. Jednym z najbardziej wpływowych podejść do analizy tych zadań jest koncepcja zaproponowana przez

Earla Hoppera (1977; por. Mikiewicz 2005, 2016). Hopper wyróżnia cztery główne funkcje systemu edukacyjnego: trening, selekcja, alokacja oraz regulacja aspiracji. Funkcje te odgrywają kluczową rolę w procesie kształtowania młodzieży, zwłaszcza w kontekście ich aspiracji zawodowych i przyszłej kariery, a także w dostosowywaniu systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Wskażmy je po kolei:

1. Funkcja treningowa: polega na przekazywaniu wiedzy i umiejętności, które są niezbędne do funkcjonowania w społeczeństwie oraz na rynku pracy. W tym kontekście edukacja jest postrzegana jako forma przygotowania młodych ludzi do przyszłych ról zawodowych i społecznych. Edukacja pełni funkcję treningową, nie tylko poprzez nauczanie umiejętności technicznych i akademickich, lecz także poprzez kształtowanie podstawowych kompetencji społecznych, takich jak współpraca, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie i umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych. Funkcja treningowa to również element socjalizacji, która kształtuje jednostkę zgodnie z wymaganiami rynku pracy oraz społeczeństwa. Edukacja przygotowuje młodzież do przyszłych ról społecznych, formując w nich kompetencje niezbędne do funkcjonowania w złożonym systemie zawodowym.
2. Funkcja selekcyjna odnosi się do roli edukacji w ocenianiu, klasyfikowaniu i porządkowaniu uczniów według ich zdolności, umiejętności oraz wyników akademickich. Selekcja jest nieodłącznym elementem systemu edukacji, który pozwala na identyfikację osób o wyższych zdolnościach i predyspozycjach, co umożliwia im dostęp do bardziej prestiżowych ról zawodowych. System edukacji pełni funkcję selekcyjną poprzez ocenianie i klasyfikację uczniów, którzy są dopasowywani do określonych ścieżek zawodowych na podstawie wyników osiągniętych w szkole (por. Kwiecieński 1995, 2000). To selekcja ma kluczowy wpływ na dalsze życie zawodowe młodych ludzi, kierując ich ścieżki edukacyjne ku określonym profesjom.
3. Funkcja alokacyjna systemu edukacji odnosi się do przypisywania jednostek do różnych ról społecznych i zawodowych na podstawie ich umiejętności oraz efektów procesów selekcji. Edukacja

dostarcza certyfikatów (np. dyplomów), które otwierają lub zamykają dostęp do określonych stanowisk zawodowych. Proces alokacji zaczyna się już na wczesnych etapach edukacji, kiedy uczniowie są kierowani do określonych typów szkół, co w późniejszym czasie wpływa na ich pozycję na rynku pracy.

4. Funkcja regulacji aspiracji odnosi się do dostosowywania oczekiwań jednostek do realnych możliwości, jakie oferuje rynek pracy oraz społeczeństwo. Funkcja ta ma na celu wyważenie aspiracji młodych ludzi w taki sposób, aby były zgodne zarówno z ich predyspozycjami, jak i z potrzebami społecznymi i ekonomicznymi. W tym kontekście doradztwo zawodowe pełni kluczową rolę, pomagając jednostkom realistycznie ocenić swoje możliwości i dostosować aspiracje do warunków rynkowych. Regulacja aspiracji odbywa się poprzez system ocen i stymulację systemów wiedzy jednostek tak, by nie negowały przypisanej im ostatecznie roli i miejsca w hierarchii społecznej.

W tym ujęciu system edukacji jest czymś w rodzaju „wielkiej maszyny sortującej”, która określa społeczne losy jednostek. Teoretycznie odbywa się to na podstawie demokratycznych zasad równości szans, ponieważ wymagania edukacyjne i procedury egzaminacyjne są takie same dla wszystkich. W socjologii edukacji podkreśla się jednak, że status społeczny rodziny pochodzenia bardzo mocno warunkuje to, jak korzystamy z tego narzędzia, jakim jest edukacja formalna, oraz jakie mamy szanse na sukces. Innymi słowy, społeczne pochodzenie mocno warunkuje naszą karierę edukacyjną i kolejne przesądzania na progach selekcyjnych. Istotne w tym procesie jest stymulowanie aspiracji, tak, by z jednej strony motywować jednostki do odpowiedniego wysiłku w celu realizacji zadań na drodze do wymarzonego zawodu i statusu społecznego, a z drugiej – uniknąć niepotrzebnych frustracji w sytuacji nierealistycznych (nadmiernych albo nieadekwatnych) aspiracji. W ten sposób tematyka funkcjonowania systemu edukacji łączy się z problematyką dopasowania, omawianą w literaturze bardziej ekonomicznej proveniencji.

Współczesny dyskurs dopasowania zasobów ludzkich do warunków ekonomicznych

W literaturze ekonomicznej oraz edukacyjnej coraz więcej miejsca poświęca się problematyce dopasowania zasobów ludzkich do potrzeb rynku, zwracając uwagę zarówno na perspektywę systemową, jak i podmiotową. Możemy tu wyróżnić trzy kluczowe wymiary tego dyskursu. Po pierwsze, jest to problematyka strukturalnego dopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy. Z perspektywy strukturalnej system edukacyjny powinien być dostosowany do potrzeb rynku pracy poprzez kształtowanie programów edukacyjnych, które będą odpowiadały na aktualne w danym momencie zapotrzebowanie na konkretne umiejętności i zawody. Jednym z najważniejszych wyzwań jest zharmonizowanie struktury edukacji z wymaganiami współczesnych gospodarek, które coraz bardziej zależą od wysoko wykwalifikowanej siły roboczej (Brown, Lauder, Ashton 2011). Rynek pracy zmienia się dynamicznie, w związku z tym system edukacyjny powinien dostosowywać swoje programy nauczania do tych wymagań, aby rynek otrzymywał bardziej dopasowanych absolwentów. Dominuje tu przeświadczenie, że edukacja jest funkcją potrzeb rynku pracy.

Po drugie, mamy do czynienia z dyskursem na temat dopasowania osób i ich umiejętności do potrzeb konkretnych przedsiębiorców. Oprócz strukturalnego dopasowania systemu edukacji do rynku pracy konieczne jest również dopasowanie umiejętności indywidualnych jednostek do potrzeb konkretnych pracodawców. Współczesny rynek pracy coraz bardziej docenia umiejętności praktyczne, które mogą być bezpośrednio zastosowane w miejscu pracy. Przedsiębiorcy oczekują od absolwentów nie tylko solidnych podstaw teoretycznych, lecz także praktycznych. Jednakże potrzeby firm są zróżnicowane, co wynika z ich specyficznego profilu działalności, struktury i kultury organizacyjnej. To oznacza, że sam system edukacyjny, nawet najlepiej dopasowany do ogólnych potrzeb rynku pracy, nie zawsze (nigdy?) jest w stanie dostarczyć pracowników o precyzyjnie określonych kwalifikacjach, odpowiadających na indywidualne potrzeby firm. Z tego powodu coraz większe znaczenie zyskują zaawansowane systemy rekrutacyjne

i programy szkoleniowe w ramach zatrudniających organizacji (Boxall, Purcell 2016; Jeran 2020).

Po trzecie wreszcie, w dyskursie dopasowania coraz ważniejszy jest wątek dopasowania aktywności zawodowych do indywidualnych potrzeb, predyspozycji i aspiracji jednostek. Jest to szczególnie obecne w kontekście rosnącego znaczenia koncepcji *life-work balance* (równowagi między życiem zawodowym a prywatnym) oraz poszukiwania poczucia satysfakcji i rozwoju przez pracowników. Współczesne pokolenia, zwłaszcza tzw. pokolenie Z, coraz częściej podkreślają znaczenie pracy nie tylko jako środka do osiągnięcia celów finansowych, lecz także jako narzędzia realizacji osobistych ambicji i wartości. W kontekście społeczeństwa postmaterialistycznego (Inglehart 1997; Francis, Hoefel 2018), w którym kwestie związane z samorealizacją, rozwijaniem własnego potencjału oraz jakością życia dominują nad tradycyjnymi dążeniami materialnymi, dopasowanie aktywności zawodowej do aspiracji i predyspozycji jednostek staje się priorytetem.

Młodzi ludzie coraz częściej postrzegają pracę nie tylko jako obowiązek, lecz także jako integralną część swojego życia, która powinna przynosić satysfakcję, rozwój osobisty i możliwość realizacji swoich pasji. W rezultacie doradztwo zawodowe musi koncentrować się na pomaganiu jednostkom w identyfikowaniu takich ścieżek zawodowych, które nie tylko odpowiadają ich umiejętnościom, ale również są zgodne z ich zainteresowaniami, wartościami i oczekiwaniami dotyczącymi życia osobistego. Jednakże nieodpowiednie dopasowanie aspiracji zawodowych może prowadzić do poważnych konsekwencji. Zaniżone aspiracje, wynikające z braku wsparcia lub dostępu do odpowiednich zasobów edukacyjnych, mogą prowadzić do niewykorzystania pełnego potencjału jednostki. Z kolei aspiracje zbyt wysokie, które nie uwzględniają realnych możliwości jednostki lub warunków panujących na rynku pracy, mogą prowadzić do frustracji, wypalenia zawodowego oraz rozczarowania (Jeran 2020).

Zadaniem doradztwa zawodowego jest więc nie tylko pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu, lecz także wsparcie w budowaniu długoterminowej strategii rozwoju kariery, która zapewni satysfakcję i możliwość realizacji osobistych aspiracji na przestrzeni całego życia. Istotne jest również uwzględnienie kontekstu rynku pracy oraz oczekiwań

pracodawców, tak aby młodzi ludzie potrafili realistycznie ocenić swoje możliwości i dostosować aspiracje do panujących warunków. W ten sposób doradztwo zawodowe odgrywa kluczową rolę w budowaniu satysfakcjonującej ścieżki kariery, która harmonizuje z wartościami i potrzebami jednostki.

Kapitał społeczny jako narzędzie regulacji aspiracji edukacyjnych i zawodowych

Ostatnim elementem, na który chcemy zwrócić uwagę, jest rola kapitału społecznego w kształtowaniu i wspieraniu realizacji aspiracji młodych ludzi. Wydaje się bowiem, że w koncepcji kapitału społecznego możemy poszukiwać połączenia zarówno strukturalnych, jak i bardziej indywidualnych aspektów kształtowania dróg życiowych jednostek.

Kapitał społeczny, definiowany jako zasoby dostępne jednostkom dzięki ich sieciom społecznym, relacjom interpersonalnym oraz wspólnym normom i wartościom, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych młodzieży. Literatura na temat kapitału społecznego ujmuje ten fenomen z kilku perspektyw, ukazując go jako zasób jednostek, które wykorzystują jego możliwości w swoich działaniach, bądź cechę struktur społecznych, w których działają jednostki (zob. szerzej Mikiewicz 2014). Mimo różnorodności definicji i odniesień analitycznych wynikających z tych różnych optyk interpretacyjnych można wskazać kluczowe elementy kojarzone z działaniem kapitału społecznego:

1. Sieci społeczne to struktura relacji, które jednostki rozwijają w ramach rodziny, szkoły, społeczności lokalnej oraz rówieśniczej. Te relacje są podstawą do dostarczania wsparcia, które młodzież otrzymuje w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych. Rodzice, nauczyciele, doradcy zawodowi i rówieśnicy dostarczają kluczowych informacji oraz wspierają młodych ludzi w realizacji ich aspiracji. Wsparcie to nie ogranicza się jedynie do porad, ale obejmuje również wzorce zachowań, które uczniowie mogą naśladować, a także konkretne możliwości edukacyjne i zawodowe, jakie oferują im osoby z ich otoczenia. Zgodnie z teorią

kapitału społecznego zasoby, które jednostki pozyskują z relacji w sieciach społecznych, przekładają się na wyższe aspiracje i szanse ich realizacji (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Granovetter 1973; Lin 2001).

2. Normy i wartości kształtują kulturę wspierającą edukację oraz motywują uczniów do osiągania wysokich aspiracji. Społeczności, które cenią edukację i wykształcenie, dostarczają młodym ludziom wzorców, które stymulują rozwój ich ambicji zawodowych. Normy edukacyjne i wartości przekazywane w relacjach społecznych, szczególnie przez rodziców i nauczycieli, w znacznym stopniu wpływają na postawy i zachowania młodzieży wobec nauki. Wartości te są istotne nie tylko w kontekście wewnętrznej motywacji, lecz także w kształtowaniu ambicji edukacyjnych zgodnych z potrzebami współczesnego rynku pracy (Putnam 2000; Coleman 1988).
3. Zaufanie jest kluczowym elementem sprzyjającym współpracy i efektywnemu dzieleniu się zasobami. Wysoki poziom zaufania między członkami społeczności edukacyjnej ułatwia budowanie relacji, które wspierają uczniów w ich rozwoju edukacyjnym i zawodowym. Uczniowie, którzy ufają swoim nauczycielom i rodzicom, są bardziej skłonni do zaangażowania się w proces edukacyjny i wytrwałości w dążeniu do realizacji swoich celów. Zaufanie sprzyja także tworzeniu wspierających sieci społecznych, które odgrywają kluczową rolę w procesie zdobywania informacji o możliwościach edukacyjnych i zawodowych (Fukuyama 1995; Putnam 2015).

Kapitał społeczny umożliwia dostęp do informacji o możliwościach edukacyjnych i zawodowych, co jest szczególnie istotne w procesie podejmowania decyzji dotyczących kariery. Sieci społeczne wspierają młodzież w lepszym rozumieniu ich możliwości zawodowych i dostosowywaniu aspiracji do realiów rynku pracy. Nierówny dostęp do tych zasobów, na co zwracaliśmy uwagę, pisząc o uwarunkowaniach socjalizacyjnych i nierównej dystrybucji wiedzy społecznej, prowadzi jednak do różnic w poziomie aspiracji edukacyjnych i zawodowych. Rodziny o wyższym kapitale społecznym dostarczają więcej zasobów, takich jak

lepsze informacje i dostęp do „świata wiedzy” prestiżowych ścieżek zawodowych, co ułatwia realizację wyższych aspiracji edukacyjnych.

Kapitał społeczny nie tylko dostarcza cennych informacji na temat rynku pracy, lecz także wzmacnia pewność siebie jednostek, zwiększając ich gotowość do podejmowania świadomych decyzji zawodowych. Osoby mające silne wsparcie społeczne są bardziej skłonne do realizacji ambitnych aspiracji zawodowych, ponieważ ich sieci społeczne oferują nie tylko informacje, ale również emocjonalne wsparcie i motywację (por. np. Rosalska 2020a). Doradztwo zawodowe może działać na rzecz wyrównywania szans poprzez wspieranie młodych ludzi w rozwijaniu ich kapitału społecznego. Doradcy zawodowi pełnią tu istotną rolę, pomagając jednostkom identyfikować i budować zasoby społeczne, które mogą pozytywnie wpłynąć na ich wybory edukacyjne i zawodowe. W ten sposób kapitał społeczny staje się narzędziem regulacji aspiracji, wspierając rozwój zawodowy jednostek i niwelując nierówności społeczno-ekonomiczne.

Jako ważny aspekt wsparcia należy wskazać także znaczenie relacji w środowisku szkolnym jako mechanizmu wzmacniającego kapitał społeczny (Hemmings 2007). Silne więzi z nauczycielami i rówieśnikami, którzy reprezentują wyższy status społeczny niż ten, z którego pochodzi dany młody człowiek, mogą wspierać uczniów w rozwoju ich aspiracji zawodowych. Pojawia się tu ciekawe pole do działań doradcy zawodowego jako odpowiedzialnego za promowanie takich relacji, które będą miały długofalowy, pozytywny wpływ na karierę młodych ludzi.

Podsumowanie i konkluzje

W świetle współczesnych wymagań rynku pracy, które wymuszają na jednostkach elastyczność i gotowość do przekwalifikowania się w ciągu życia, poradnictwo zawodowe odgrywa centralną rolę w przygotowywaniu młodych ludzi do podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Jednym z głównych wyzwań jest dopasowanie indywidualnych predyspozycji, umiejętności i aspiracji zawodowych jednostek do potrzeb pracodawców i realiów rynku. W odpowiedzi na to doradztwo zawodowe nie tylko powinno wspierać młodych ludzi

w świadomym wyborze ścieżki kariery, lecz także pomagać im w rozwijaniu kompetencji niezbędnych do osiągania sukcesów zawodowych.

W kontekście poszukiwania równowagi między pracą a życiem prywatnym (*life-work balance*) szczególnie istotne jest to, aby doradztwo zawodowe uwzględniało indywidualne potrzeby jednostek, pomagając im w realizacji aspiracji, które przynoszą satysfakcję oraz rozwój osobisty. W społeczeństwie postmaterialistycznym, gdzie kwestie samorealizacji i jakości życia dominują nad materialnymi celami, wybór odpowiedniej kariery zawodowej nabiera szczególnego znaczenia.

Ważnym aspektem, na który zwróciliśmy uwagę w artykule, jest rola kapitału społecznego w procesie doradztwa zawodowego. Kapitał społeczny, rozumiany jako sieci wsparcia, relacje społeczne, normy i wartości, odgrywa istotną rolę w kształtowaniu aspiracji zawodowych młodych ludzi. Sieci społeczne, takie jak rodzina, rówieśnicy czy nauczyciele, dostarczają cennych informacji, wzorców i wsparcia emocjonalnego, co ułatwia młodzieży realistyczną ocenę swoich możliwości i podejmowanie świadomych decyzji zawodowych. W ten sposób kapitał społeczny nie tylko wspiera indywidualny rozwój zawodowy, ale również działa na rzecz równości szans, szczególnie w przypadku młodych osób z mniej uprzywilejowanych środowisk.

Na zakończenie warto podkreślić, że udana realizacja kariery zawodowej stanowi istotny składnik dobrostanu psychicznego i szczęścia jednostki. Metaanaliza obejmująca 275 tysięcy osób (Lubomirsky, King, Diener 2005) wykazała istotną dodatnią korelację między satysfakcjonującą karierą a ogólnym poziomem szczęścia. Badania nad tzw. *flow* (Csikszentmihalyi 1990) również potwierdzają, że jednostki zaangażowane w zadania zgodne z ich predyspozycjami i umiejętnościami doświadczają wyższego poziomu dobrostanu psychicznego. Oznacza to, że wspieranie młodych ludzi w dopasowaniu ich aspiracji i działań zawodowych do indywidualnych możliwości ma nie tylko wymiar ekonomiczny, lecz także psychologiczny i prowadzi do pełniejszego, bardziej satysfakcjonującego życia.

W ten sposób doradztwo zawodowe, łącząc wsparcie edukacyjne, psychologiczne oraz efektywne wykorzystanie kapitału społecznego, odgrywa kluczową rolę w budowaniu przyszłych ścieżek kariery, które nie tylko odpowiadają na potrzeby rynku pracy, lecz także przyczyniają

się do realizacji pełnego potencjału jednostki, zapewniając jej dobrostan i satysfakcję w życiu zawodowym i osobistym.

Bibliografia:

- Berger, P. L., Luckmann, T. *Społeczne tworzenie rzeczywistości: Traktat z socjologii wiedzy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Bourdieu, P. „The Forms of Capital”. W: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. J. G. Richardson, 241–258. New York: Greenwood Press, 1986.
- Boxall, P., Purcell, J. *Strategy and Human Resource Management*. London: Palgrave Macmillan, 2016.
- Brown, P., Lauder, H., Ashton, D. *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- Brzezińska, A. I. *Psychologiczne portrety człowieka: Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2000.
- Brzezińska, A. I., Ziółkowska, B., Appelt, K. *Psychologia rozwoju człowieka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2015.
- Coleman, J. S. „Social Capital in the Creation of Human Capital”. *American Journal of Sociology* 94(Supplement) (1988): 95–120.
- Csikszentmihalyi, M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row, 1990.
- Erikson, E. H. *The Life Cycle Completed*. New York: W.W. Norton & Company, 1997.
- Francis, T., Hoefel, F. *True Gen: Generation Z and its implications for companies*, 2018. <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies> (dostęp: 19.12.2024).
- Fukuyama, F. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. New York: Free Press, 1995.
- Granovetter, M. S. „The Strength of Weak Ties”. *American Journal of Sociology* 78(6) (1973): 1360–1380.
- Havighurst, R. J. *Developmental Tasks and Rducation*. New York: Longman, 1972.

- Hemmings, A. „Seeing the Light: Cultural and Social Capital Production in an Inner-city High School”. *The High School Journal* 90(3) (2007): 9–17.
- Hopper, E. *Social Mobility: A Study of Social Control and Institutional Change*. Berkeley: University of California Press, 1977.
- Inglehart, R. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press, 1997.
- Jeran, A. *Dobrani: Miary, skala i konsekwencje niedopasowań na polskim rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM, 2020.
- Kroger, J. *Identity Development: Adolescence through Adulthood*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2007.
- Kwieciński, Z. *Dynamika funkcjonowania szkoły: Studium socjopedagogiczne*. Toruń: Wydawnictwo Edytor, 1995.
- Kwieciński, Z. *Wykluczanie*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2000.
- Lin, N. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- Lubomirsky, S., King, L., Diener, E. „The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?”. *Psychological Bulletin* 131(6) (2005): 803–855.
- Mikiewicz, P. *Kapitał społeczny i edukacja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2014.
- Mikiewicz, P. *Socjologia edukacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2016.
- Mikiewicz, P. *Społeczne światy szkół średnich*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, 2005.
- Putnam, R. D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster, 2000.
- Putnam, R. D. *Our Kids: The American Dream in Crisis*. New York: Simon & Schuster, 2015.
- Rosalska, M. „Empowerment jako strategia wzmacniania zasobów kariery”. W: *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych*, red. E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna-Woźniak, 159–170. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 2020a.
- Rosalska, M. Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkole podstawowej – założone cele i rzeczywiste wyzwania. W: *Społeczno-edukacyjny potencjał*

szkoły a rynek pracy, red. M. Christoph, S. Wawrzyniak, 317–328. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 2020b.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Dz.U. 2019 poz. 325. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000325/O/D20190325.pdf> (dostęp: 19.12.2024).

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Dz.U. 2017 poz. 59. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170000059/U/D20170059Lj.pdf> (dostęp: 19.12.2024).

Witkowski, L. *Przemiany tożsamości i kryzysy w życiu człowieka*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, 2013.

Zintegrowana strategia umiejętności 2030. Ministerstwo Edukacji Narodowej. <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejetnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow> (dostęp: 19.12.2024).